



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย สมุทรสาคร

มนูญ จันทร์สมบูรณ์^{1*} และ ศิริลักษณ์ แก่นจันทิก²

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

² นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

* manoon77@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ใช้วิธีการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานของโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย จำนวน 129 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนการกระจายตามฝ่ายงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้ค่าที (t-test) และ ค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก
2. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
3. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร, ด้านความซื่อสัตย์, ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร, ด้านความทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ด้านความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิง, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
4. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
5. ปัจจัยด้าน อายุ, สถานภาพ, สายงานที่ปฏิบัติ และ ลักษณะงานที่ทำหาย แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน
6. ปัจจัยด้าน อายุ, สถานภาพ และ สายงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกัน
7. ปัจจัยด้าน อายุ แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ความผูกพันองค์กร พนักงานโรงพยาบาล



Factors Affecting to Organizational Commitment of Employees Omnoi International Vichaivej Hospital Samutsakhon

Manoon Jansomboon^{1*} and Sililuk Kanjantuk²

¹Department of Public Administration Nakhon Pathom Rajabhat University

²Department of Public Administration Nakhon Pathom Rajabhat University

*manoon77@gmail.com

Abstract

This research objectives were to 1) study the level of organizational commitment of employees of Omnoi Vichaivej International Hospital. 2) to study the factors affecting employee commitment of Omnoi Vichaivej International Hospital. This study used quantitative research. The research sample was 129 employees of Omnoi Vichaivej International Hospital. derived by proportion stratified random sampling as distributed by department. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. Data were analyzed with mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), t-test statistic and One-way ANOVA.

The results was found that.

1. The overall level of organizational commitment of employees of Omnoi Vichaivej International Hospital. most of them were at a high level.

2. The level of organizational commitment of the employees of Omnoi Vichaivej International Hospital. was at the highest level consist of the strong desire to maintain organizational membership.

3. The level of organizational commitment of employees of Omnoi Vichaivej International Hospital. was at a high level consist of loyalty to the organization. Honesty. pride in being part of the organization. sacrifice for the organization, dedication to performance. relationship with supervisors and colleagues, satisfaction with the work environment. feeling that the organization is a refuge, progress in work, strong confidence and acceptance of the organization's values goals. willingness to make great efforts for the benefit of the organization.

4. The level of organizational commitment of employees of Omnoi Vichaivej International Hospital. was at a moderate level consist of feeling that they were important to the organization.

5. The employees with different age, status, job function and challenging job characteristics had different to level of loyalty.

6. The employees with different age, status and job function had different to level of honesty.

7. The employees with different age had different to level of pride in being a part organization.



keywords: factors affecting to organizational commitment, organizational commitment, hospital employees.

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งหลายองค์กรก็มีการส่งเสริมถึงศักยภาพในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพทั้งในด้านการทำงานและความเป็นอยู่ของบุคลากร ดังนั้นการบริหารจัดการบุคลากรโดยที่องค์กรจะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นานก็ยังไม่สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติงานได้ด้วยความตั้งใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานยังขาดความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เลยส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร เช่น ปัญหาการหยุดงาน การย้ายถิ่นฐานการทำงาน ปัญหาการลาออก เป็นต้น ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด อันเนื่องมาจากความคิด ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทั้งในเรื่องของความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงกระบวนการบริหารจัดการในหน้าที่การงาน ที่ไม่ส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรนั้นเกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ความผูกพันองค์กร จึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาในตัวบุคลากร ในรูปแบบของความพึงพอใจของบุคลากร หากบุคลากรขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ดังนั้นแล้วการที่จะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นาน และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วยแล้ว นอกจากนี้ก็ยังคงเป็นสิ่งที่สะท้อนถึง ความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ [1]

โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย เป็นโรงพยาบาลเอกชน ขนาด 200 เตียง ให้บริการรักษาพยาบาลเกี่ยวกับแผนกผู้ป่วยนอก (OPD) ด้วยแพทย์เฉพาะทางถึงเวลาเที่ยงคืน รวมถึงเปิดให้บริการในด้านคลินิกเฉพาะทางที่เปิดให้บริการ มีพนักงานทั้งหมด จำนวน 700 คน ปัจจุบันพบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ได้แก่ พนักงานไม่มีความขยันหมั่นเพียรและไม่ทุ่มเทให้กับการทำงานเท่าที่ควร พนักงานหลายคนลางานและขาดงานบ่อยครั้ง พนักงานไม่รับผิดชอบกับงานที่ตนเองได้ทำและผลของการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ไม่มีความแสดงออกถึงความภาคภูมิใจในความเป็นพนักงานของบริษัท รวมถึงพนักงานมีการขอลาออกเฉลี่ยปีละ 100 คน ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวนี้ สะท้อนถึงปัญหาที่พนักงานยังขาดความผูกพันในโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย [2]

จากความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย สมุทรสาคร

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทบทวนแนวคิดทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

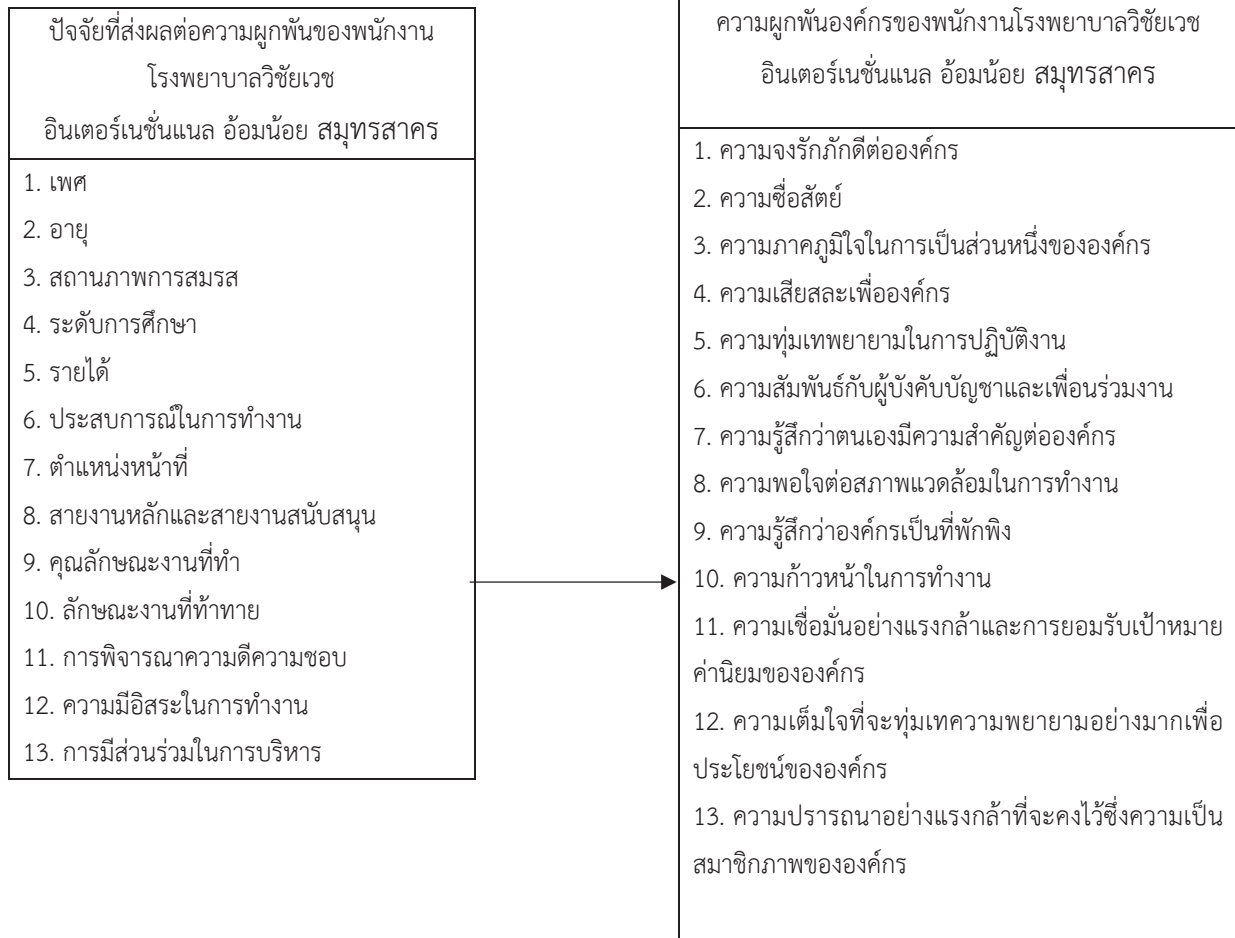
1. ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้มาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีของ Quinn [3] Mowday [4] , Steers and Porter [5] , Allen and Mayer [6] , ธนุเดช [7] , วรณช [8]

2. ตัวแปรความผูกพันองค์กรของพนักงาน ได้มาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีของ วรรณุช [8] , ภรณ์ [9] , จิระ [10] , ธีระ [11], กัญชกร [12] , พิศสุภา [13] ขนิษฐา [3], ประคัลภ์ [14]

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



5. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยจำนวน 190 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Random Sampling) โดยใช้สูตร Taro Yamane จักรกฤษณ์ [15] ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย จำนวน 129 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามฝ่ายงาน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างจากแนวคิดทฤษฎีตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการโดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพการสมรส, รายได้, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงาน, ตำแหน่งหน้าที่, สายงานหลัก และสายงานสนับสนุน, คุณลักษณะงานที่ทำ, ลักษณะงานที่ทำหาย, การพิจารณาความดีความชอบ, ความมีอิสระในการทำงาน, การมีส่วนร่วมในการบริหาร,

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร, ความซื่อสัตย์, ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ความเสียสละเพื่อองค์กร, ความทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร, ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิง, ความก้าวหน้าในการทำงาน, ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร, ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ทั้งนี้เกณฑ์ในการแทนค่าคะแนนตัวเลือกระดับความคิดเห็น จะเป็นดังนี้

ตัวเลือก	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

5.3 การทดสอบเครื่องมือ

5.3.1 นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของคำถาม และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

5.3.2 ทดสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือโดยใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ 1) เห็นว่าสอดคล้องให้คะแนน +1 2) ไม่แน่ใจให้คะแนน 0 3) เห็นว่าไม่สอดคล้องให้คะแนน -1 ข้อถามที่มีค่า 0.5-1.0 มีค่าความเที่ยงตรงสูง ถ้าต่ำกว่า 0.6 ต้องปรับปรุง [16]

จากการทดสอบค่า IOC ในภาพรวมค่า IOC เท่ากับ 0.80 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดเมื่อแยกเป็นรายคำถามพบว่าค่า IOC อยู่ในช่วงเกณฑ์ที่กำหนด

5.3.3 นำผลแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูล (Pretest) จากกลุ่มตัวอย่าง 30 คนแล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Alpha Coefficient Reliability) เป็นการหาค่าความเชื่อมั่นโดยการทดสอบว่าแบบสอบถามแต่ละข้อมีความสัมพันธ์กับข้ออื่น ๆ ในฉบับเดียวกันหรือไม่ โดยใช้คะแนนแอลฟาตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ถ้าน้อยกว่านั้นควรปรับปรุงแบบสอบถามหรืออาจตัดบางข้อทิ้ง [16]

จากการนำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมได้ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.73 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.4.1 ผู้วิจัยได้ประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม

5.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

5.4.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.4.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้ค่าที (t-test) และ ค่าเอฟ (F-test)

6. สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

2. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51

3. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความจริงรักภักดีต่อองค์กร, ด้านความซื่อสัตย์, ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร, ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร, ด้านความทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ด้านความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิง, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร, ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73, 3.78, 4.10, 3.62, 3.77, 3.92, 3.80, 3.59, 3.49, 4.16, 4.19 ตามลำดับ

4. ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

5. ปัจจัยด้าน อายุ, สถานภาพ, สายงานที่ปฏิบัติ และ ลักษณะงานที่ทำหาย แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน การวิเคราะห์ด้วยสถิติ F-test มีค่า sig < .05

6. ปัจจัยด้าน อายุ, สถานภาพ และ สายงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกัน การวิเคราะห์ด้วยสถิติ F-test มีค่า sig < .05

7. ปัจจัยด้าน อายุ แตกต่างกันมีระดับความผูกพันในด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกัน การวิเคราะห์ด้วยสถิติ F-test มีค่า sig < .05

7. การอภิปรายผลการผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย สามารถอภิปรายผลดังนี้



1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณิกา [17]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย มีการสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานโดยจัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างเพียงพอและทั่วถึง จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญชุลี [18]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและได้รับผลประโยชน์ร่วมกันอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง จนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับโรงพยาบาล จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ด้านความซื่อสัตย์ต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณิกา [19]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย โรงพยาบาลมีการออกกฎระเบียบ วินัยอย่างเข้มงวดและมีมาตรการลงโทษอย่างรุนแรงและทันที จึงทำให้พนักงานยึดมั่นในกฎระเบียบวินัยขององค์กร มีความซื่อสัตย์ ไม่มีการทุจริต จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความซื่อสัตย์ต่อองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

4. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นุชติมา [19]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย โรงพยาบาลมีขนาดใหญ่ มีบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสามารถสูง จนมีชื่อเสียงในการรักษาพยาบาลเป็นเวลายาวนาน ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานที่มาอยู่ในโรงพยาบาลนี้มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

5. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญชุลี [18]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย มีภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งในการช่วยเหลือสังคม ช่วยเหลือคนเจ็บป่วย จึงทำให้ปลูกฝังกล่อมเกลาวิถีชีวิตให้พนักงานเป็นคนที่มีความเสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความเสียสละเพื่อองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

6. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ด้านความทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญชุลี [18]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย มีการคัดเลือกพนักงานที่มีความขยันหมั่นเพียรเข้ามาทำงานรวมทั้งมีการสร้างแรงจูงใจโดยมีการให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสำหรับผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

7. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สันต์ฤทัย [20]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย มีนโยบายบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ ที่ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ได้มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนความ

คิดเห็นร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

8. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชญากุล [21]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

9. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ด้านความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อลิษา [22]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย มีการจัดสภาพแวดล้อม สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้พนักงานทำงานได้อย่างสะดวก รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมดีมาก จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

10. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพิกุล [23]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีอิสระในการวางแผนการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงมีผลตอบแทนที่มั่นคง สวัสดิการที่ดี จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

11. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แสงเดือน [24]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย มีการจัดเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนและใช้ระบบคุณธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

12. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรุณสา [25]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย มีค่านิยมที่ชัดเจนและมีการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันจนเป็นที่ยอมรับของพนักงาน จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

13. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรุณสา [25]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย มีการจัดสรรสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจในงานของตนเอง ทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงาน



อย่างเต็มกำลังความสามารถ และตรงตามเป้าหมายองค์กร จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

14. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรุณสา [25]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย มีการดูแลผลประโยชน์ของพนักงานทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีตลอดจนมีวัฒนธรรมในการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน จนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลนี้ จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

15. จากผลการวิจัยพบว่าอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดี แตกต่างกัน โดยพบว่า อายุมากกว่า 57 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้มี อายุ 25 - 35 ปี, น้อยกว่า 25 ปี, 36 - 46 ปี และ อายุ 47 - 57 ปี มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรรณิการ์ [26]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย คนที่มีอายุน้อยกว่า 57 ปี มีรายได้น้อยตำแหน่งยังไม่มั่นคงและยังไม่มีความพร้อมในด้านครอบครัว จำเป็นต้องรักษาความผูกพันและสร้างความจงรักภักดีต่อหน่วยงานสูงเพื่อให้ตนเองสามารถอยู่ในหน่วยงานได้อย่างมั่นคงและยาวนาน ในขณะที่ผู้ที่มีอายุมากกว่า 57 ปีขึ้นไป มีความพร้อมในทุกด้านทั้งในเรื่องรายได้ ครอบครัวรวมทั้งมีความมั่นคงในอาชีพ ไม่จำเป็นต้องแสวงหาอะไรเพิ่มเติม จึงอาจทำให้ระดับความรู้สึกผูกพันความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ไม่สูงมากเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 57 ปี ที่ขาดความพร้อมในทุกด้าน จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน

16. จากผลการวิจัยพบว่าสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดี แตกต่างกัน โดยพบว่า สถานภาพสมรส มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้างและโสด มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ [27]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ผู้ที่มีสถานภาพสมรส ย่อมมีภาระในเรื่องของค่าครองชีพที่สูงกว่า ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่าใช้จ่ายในการดูแลครอบครัว ทำให้พนักงานอยากที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มั่นคงและอยากที่จะคงรักษาสภาพการทำงานในโรงพยาบาลนี้ จึงยังต้องรักษาความผูกพันและสร้างความจงรักภักดีต่อหน่วยงานสูง ในขณะที่ ผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้างและโสด ย่อมมีความรับผิดชอบน้อยกว่า และยังไม่มีการใช้จ่ายมากนัก จึงอาจทำให้พนักงานยังไม่จำเป็นต้องแสวงหารายได้มากนักเลยทำให้ระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานไม่มากนัก เมื่อเทียบกับสถานภาพสมรสที่ยังต้องการค่าใช้จ่ายที่สูง จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน

17. จากผลการวิจัยพบว่าสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดี แตกต่างกัน โดยพบว่า สายงานสนับสนุน มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ สายงานหลัก มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิดา [28]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากพนักงานสายสนับสนุนของโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนพนักงานที่อยู่สายงานหลัก และมีความมั่นคงในการทำงานน้อย จึงจำเป็นต้องกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อสร้างหลักประกันในอาชีพและความก้าวหน้าให้ตนเอง ทำให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดี ในขณะที่ สายงานหลัก เป็นพนักงานที่

ปฏิบัติหน้าที่หลักให้กับองค์กร จึงมีความมั่นคงในการทำงานที่มากและยังมีความก้าวหน้าในการทำงานอยู่แล้ว จึงทำให้ระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานไม่มากนัก เมื่อเทียบกับสายงานสนับสนุนที่ยังไม่มีความมั่นคงในการทำงานมากนัก จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน

18. จากผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานที่ทำหายแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดี แตกต่างกัน โดยพบว่า ลักษณะงานที่ทำหายมากที่สุด, ลักษณะงานที่ทำหายน้อย และ ลักษณะงานที่ทำหายน้อยที่สุด มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ ลักษณะงานที่ทำหายปานกลาง มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ลักษณะงานที่ทำหายมาก มีระดับความผูกพันในด้านความจงรักภักดี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรียาพร [29]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ที่รับผิดชอบงานที่มีลักษณะปานกลาง อาจรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองยังไม่ได้ได้รับความสำคัญจากโรงพยาบาลเท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นและแสดงถึงความจงรักภักดีมากกว่า พนักงานอื่น ๆ ที่มีโอกาสรับผิดชอบลักษณะงานที่หน่วยงานให้ความสำคัญหรือลักษณะงานที่ทำหายมากกว่า ในขณะที่ผู้ที่รับผิดชอบงานที่มีลักษณะงานทำหายน้อย ก็จำเป็นต้องมีความกระตือรือร้นและแสดงถึงความจงรักภักดีให้มากที่สุด เพื่อรักษาความมั่นคงในอาชีพให้กับตนเอง ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้ลักษณะงานที่ทำหายแตกต่างกัน จึงทำให้ระดับความผูกพันด้านความจงรักภักดีแตกต่างกัน

19. จากผลการวิจัยพบว่าอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกัน โดยพบว่าอายุน้อยกว่า 25 ปีมีระดับความผูกพันในด้านความซื่อสัตย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด อายุ มากกว่า 57 ปีขึ้นไป, 25 - 35 ปี และ 36 - 46 ปี มีระดับ ความผูกพันในด้านความซื่อสัตย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก อายุ 47 - 57 ปี มีระดับความผูกพันในด้านความซื่อสัตย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา [30]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย คนที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและยังมีรายได้ไม่มั่นคง จึงยังต้องรักษาความผูกพันและสร้างความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงานสูง เพื่อให้ตนเองหาประสบการณ์ในการทำงานและเพื่อให้มีรายได้ที่มั่นคงสามารถอยู่ในหน่วยงานได้ยาวนาน ในขณะที่ผู้ที่มีอายุมากกว่า 25 ปีขึ้นไป มีความพร้อมในทุกด้านทั้งในเรื่องรายได้ ตำแหน่งงานไม่จำเป็นต้องแสวงหาอะไรเพิ่มเติม จึงอาจทำให้ระดับความรู้สึกผูกพันความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน ไม่สูงมากเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ที่ขาดความพร้อมในทุกด้าน จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกัน

20. จากผลการวิจัยพบว่าสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกัน โดยพบว่า สถานภาพหย่าร้าง และ โสด มีระดับความผูกพันในด้านความซื่อสัตย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด สถานภาพสมรส มีระดับความผูกพันในด้านความซื่อสัตย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ [27]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ที่มีสถานภาพหย่าร้างและโสด อาจจะไม่มีการครอบครัวยังดูแล และยังไม่ค่อยมีค่าใช้จ่ายที่สูงมาก ทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นหลัก จึงมีโอกาสที่พนักงานจะมีความซื่อสัตย์และอยากที่จะได้รับการยอมรับ จึงทำให้ระดับความผูกพันและความซื่อสัตย์มาก ในขณะที่ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ย่อมมีการครอบครัวยังและมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ สูง จึงมีโอกาสที่จะไม่ซื่อสัตย์เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและครอบครัวยิ่งกว่า ทำให้ระดับความผูกพันและความซื่อสัตย์ไม่มากนัก เมื่อเทียบกับสถานภาพหย่าร้างและโสด ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกัน



21. จากผลการวิจัยพบว่าสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกัน โดยพบว่าสายงานสนับสนุน มีระดับความผูกพันในด้านความซื่อสัตย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ สายงานหลัก มีระดับความผูกพันในด้านความซื่อสัตย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิดา [28]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากพนักงานสายสนับสนุนของโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ที่ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนพนักงานที่อยู่สายงานหลัก และมีความมั่นคงในการทำงานน้อย จึงจำเป็นต้องกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงานเพื่อสร้างหลักประกันในอาชีพและการได้รับความน่าเชื่อถือ จึงทำให้ระดับความผูกพันและความซื่อสัตย์มาก ในขณะที่ สายงานหลัก เป็นพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่หลักให้กับองค์กร จึงมีความมั่นคงในการทำงานที่มากและยังมีความก้าวหน้าในการทำงานอยู่แล้ว จึงทำให้ระดับความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงานไม่มากนัก เมื่อเทียบกับสายงานสนับสนุนที่ยังไม่มีความมั่นคงในการทำงานมากนัก จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกัน

22. จากผลการวิจัยพบว่าอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันในด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกัน โดยพบว่าอายุน้อยกว่า 25 ปีมีระดับความผูกพันในด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ อายุ มากกว่า 57 ปีขึ้นไป, 47 - 57 ปี, 36 - 46 ปี และ 25 - 35 ปี มีระดับความผูกพันในด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา [30]

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากพนักงานโรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อย ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี เป็นพนักงานที่เริ่มเข้ามาทำงานในโรงพยาบาลและได้รับอบรมกลุ่มเกลาให้รู้สึกรักและภูมิใจในองค์กร เป็นพนักงานที่ยังไม่มีประสบการณ์หรือผ่านเหตุการณ์ที่ไม่ดีกับตนเองมากนัก จึงอาจทำให้มีความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งต่างจากพนักงานที่มีอายุมากกว่า 25 ปี และได้ทำงานกับโรงพยาบาลมานาน ได้ผ่านประสบการณ์ทั้งดีและไม่ดี จนอาจทำให้ความภูมิใจในองค์กรอาจลดน้อยลง เมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ที่ยังไม่มีประสบการณ์หรือผ่านเหตุการณ์ที่ไม่ดีกับตนเองมากนัก จึงอาจทำให้ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานในด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการรักษามาตรฐานในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาระบบที่จะเสริมสร้างความรักความผูกพันของพนักงานให้ดำรงอยู่ตลอดไปในอนาคต
2. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการรักษามาตรฐานระบบการสร้างความผูกพันด้านความจงรักภักดีและพัฒนาระบบเสริมสร้างความจงรักภักดีให้ดำรงอยู่ตลอดไป
3. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ตลอดไป รวมถึงจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องและให้รางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมายาวนานและมีความซื่อสัตย์สุจริต
4. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการรักษามาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลที่เสริมสร้างให้พนักงานรู้สึกผูกพันและภาคภูมิใจในองค์กรไว้ต่อเนื่อง รวมทั้งมีการสร้างสัญลักษณ์หรือเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของโรงพยาบาล เพื่อสร้างความภาคภูมิใจร่วมกัน และประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกทราบ
5. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการเสริมสร้างและพัฒนาด้านความเสียสละของพนักงานอย่างต่อเนื่องโดยการจัดทำโครงการช่วยเหลือสังคมให้พนักงานมีส่วนร่วม ช่วยเหลือคนเจ็บป่วย เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานเป็นคนที่มีความเสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่นและส่งผลทำให้พนักงานมีความทุ่มเทที่จะทำงานให้กับโรงพยาบาลด้วยความเสียสละ

6. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการรักษามาตรฐานด้านความทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงานของพนักงาน และมีการให้รางวัลกับผู้ที่มีความขยันตั้งใจทำงาน เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความขยันหมั่นเพียร อุทิศตนทุ่มเทกับการทำงานให้กับโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

7. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการรักษามาตรฐานด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ ที่ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ได้มีส่วนร่วมกิจกรรมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

8. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด และมีการปรับปรุงพัฒนาการทำงานของพนักงานและให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและอยากทำงานให้กับโรงพยาบาลไปนาน ๆ

9. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมให้คงมาตรฐานแบบที่เป็นอยู่ตลอดไป และจะต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและอยากที่จะทำงานในโรงพยาบาลต่อไป

10. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์และสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกที่ภาคภูมิใจและอยากที่จะทำงานในโรงพยาบาลต่อไป

11. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการจัดกิจกรรมอบรมเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของตำแหน่งงานให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่มั่นคง เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่และอยากทำงานในโรงพยาบาลนี้ไปเรื่อย ๆ

12. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการรักษามาตรฐานการส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อโรงพยาบาล เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายค่านิยมของโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

13. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการส่งเสริมการให้ความสำคัญในการทำงานของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และตรงตามเป้าหมายของโรงพยาบาลต่อไป

14. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการจัดกิจกรรมยกย่องพนักงานดีเด่นที่ปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานมาเป็นระยะเวลายาวนานและมีผลการปฏิบัติงานดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาพนักงานที่ดีให้อยากอยู่ปฏิบัติงานอยู่กับโรงพยาบาลตลอดไป

15. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ที่จะทำให้พนักงานผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กรรวมทั้งมีการทำแผนที่จะจ้างงานสำหรับผู้เกษียณอายุที่มีความรู้ความสามารถและยังต้องการงานต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

16. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล อ้อมน้อยมีการปรับปรุงแก้ไขการบริหารการทำงานให้พนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้างและโสดมีบทบาทในการทำงานที่สำคัญเพื่อให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้และการให้การยอมรับในการทำงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีส่วนสำคัญในการทำงานให้กับองค์กรและส่งผลทำให้เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลไปนาน ๆ



17. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล ออมน้อยมีการจัดกิจกรรมสำหรับพนักงานในสายงานหลัก ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานขององค์กรให้มากขึ้นเพื่อให้พนักงานในสายงานหลักรับรู้และรู้สึกผูกพัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

18. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล ออมน้อยมีการให้พนักงานที่ทำงานประจำหรือลักษณะงานทั่วไป ได้มีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์และเสนอแนะในการปรับปรุงงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบมีคุณค่า รู้สึกความเป็นเจ้าของ มีความรัก ความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

19. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล ออมน้อยมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานที่มีอายุมากกว่า 25 ปี โดยมีการให้รางวัลกับพนักงานที่ทำงานมายาวนานมีความขยัน เพื่อให้พนักงานรู้สึกผูกพันและมีความซื่อสัตย์ในการทำงานให้กับโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

20. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล ออมน้อยมีการตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบวินัยและบทลงโทษหากพนักงานทุจริต โดยเฉพาะพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่มีภาระค่าใช้จ่ายครอบครัวสูงกว่าพนักงานประเภทอื่น ซึ่งอาจมีแรงจูงใจให้เกิดการทุจริตได้

21. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล ออมน้อยมีการรักษามาตรฐานการทำงานของพนักงานในสายงานหลัก โดยมีการตรวจสอบประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานหลัก ส่วนใหญ่จะรับผิดชอบงานสำคัญและมีงบประมาณที่รับผิดชอบจำนวนมาก ซึ่งอาจสุ่มเสี่ยงต่อการทุจริตได้ง่าย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานทุกสายงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์มากที่สุด

22. เห็นควรให้โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล ออมน้อยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานของพนักงานผู้สูงอายุ โดยให้มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจในการทำงานของตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความรู้สึกผูกพันและความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น

9. เอกสารอ้างอิง

- [1] ณัฐวรา ชมแก้ว. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพัน**. สุราษฎร์ธานี: สำนักพิมพ์ประพันธ์สาส์น.
- [2] สัมภาษณ์. หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวิชัยเวชอินเตอร์เนชั่นแนล ออมน้อย. 6 กุมภาพันธ์ 2564.
- [3] ชนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). **ลักษณะความผูกพันที่ดี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [4] กนิษฐา นาคแดง. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [5] ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [6] ทองพิน ชันอาสา. (2549). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ชัยศักดิ์.
- [7] ธนเดช ธาณี. (2563). **เทคนิคในการสร้างความผูกพันที่ดีในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- [8] วรนุช ทองไพบูลย์. (2546). **ลักษณะความผูกพันที่ดี**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- [9] ภรณ์ กิรีติบุตร. (2549). **นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- [10] จิระ จิตต์ราคา. (2544). **ลักษณะความผูกพันที่ดี**. (พิมพ์ครั้งที่16). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- [11] วีระ วีระธรรมสาธิต. (2544). **ลักษณะความผูกพันที่ดี**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [12] กัญชกร ชัยนภัสภร. (2554). **ลักษณะความผูกพันที่ดี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [13] พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์. (2559). **ลักษณะความผูกพันที่ดี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [14] ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร. (2552). **เทคนิคในการสร้างความผูกพันให้กับพนักงานต่อที่ทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ประคัลภ์ปิ่นทพลังกูร.
- [15] จักรกฤษณ์ สำราญใจ. (2544). **การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย**. ค้นเมื่อ 25 มกราคม 2565 จาก http://www.jakkrit.lpru.ac.th/pdf/27_11_44/9.pdf.
- [16] วัลลภ รัฐฉัตรานนท์.(2555). **วิธีและเทคนิคในการวิจัยทางรัฐศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ทองกมล.
- [17] วรณิภา นิลวรรณ. (2554). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [18] อัญชลี สมัครการ. (2548). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [19] นุชติมา รอบคอบ. (2542). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [20] สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee engagement) กรณีศึกษา บริษัทระยองเพียวริฟายเออร์จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- [21] พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่)**. ภาคเหนือ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [22] อลิษา สุขปิติ. (2548). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [23] พรพิกุล นุชปาน. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานรายวัน บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัด**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [24] แสงเดือน รักษาใจ. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. การศึกษาเฉพาะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- [25] อรุณา เกสรสังข์. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จ.
- [26] กรรณิการ์ ภัทรพิสิฐพงศ์. (2546). **ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทซีพีอินเตอร์เทรด จำกัด (ธุรกิจข้าว)**.



ปัญหาพิเศษ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- [27] เบญจมาภรณ์ นวลิมป์. (2546). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).** สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่:เชียงใหม่.
- [28] นิดา ประพฤติธรรม.(2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** วารสารบริหารธุรกิจ, 10(2), กรกฎาคม-ธันวาคม; 2563.
- [29] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- [30] กาญจนา บุญเพลิง. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชเทพสตรี.